

Ruud DUVEKOT

INHOLLAND universitetas • INHOLLAND University

ĮVAIRIOS MOKYMOJI VERTINIMO* PERSPEKTYVOS

THE MANY PERSPECTIVES OF VALUING LEARNING

SANTRAUKA

Mokymosi vertinimas – tai dalyvavimo mokymosi procese bei mokymosi pasiekimų (igytų formaliuoju ar neformaliuoju būdu) pripažinimo skatinimas, tokiu būdu tampantis pagrindiniu mokymosi visą gyvenimą strategijos principu. Jo tikslas – pripažinti ir pagrįsti ankstesnio mokymosi pasiekimus bei skatinti tolesnį tobulėjimą. Galima išskirti keturis pagrindinius mokymosi vertinimo modelius: 1) *švietimo modelį*, skirtą tam tikrų kvalifikacijų išgijimui, 2) *tobulėjimo modelį*, skirtą padėti organizacijai nustatyti jai reikalingą kompetencijų poreikį, 3) *Žmogiškųjų išteklių plėtros (ŽIP) modelį*, kuris padeda susieti darbuotojo kompetencijas su organizacijos tikslais, ir (4) *mokymosi visą gyvenimą modelį*, kurio tikslas yra skatinti individualų tobulėjimą. Šiame straipsnyje *mokymosi vertinimas* yra aiškinamas plačiai Europos, kaip besimokančios visuomenės, kontekste.

PAGRINDINIŲ SĀVOKŲ APIBRĖŽIMAI

- *Besimokanti visuomenė* – tai visuomenė, kuri supranta mokymosi svarbą ir vertę, skatina žmones mokytis visą gyvenimą ir kiekvienam sudaro sėlygas mokytis bei lavintis¹.

* Mokymosi vertinimas (angl. *valuing learning*) šiame straipsnyje traktuojamas kaip vertės ir reikšmės suteikimas mokymosi procesui ir jo metu igytiems pasiekimams (red. past.)

¹ Internetinis adresas: www.dest.gov.au/sectors/training_skills/policy_issues_reviews/key_issues

ABSTRACT

Valuing Learning is the process of promoting participation in and outcomes of (formal or non-formal) learning and as such the organising principle for lifelong learning strategies. It aims at the recognition and validation of prior learning (VPL) and further development. Four main models of Valuing Learning can be distinguished: (1) the *educational model* for initiating particular qualifications, (2) the *upgrade model* for determining an organisation's need for competences, (3) the *Human Resource Development (HRD) model* for matching employees' competences to organisational aims, and (4) the *lifelong learning model* for supporting personal development. In this article Valuing Learning is explained in the broad context of Europe's development as a learning society.

DEFINITIONS OF KEY WORDS

- *Learning society* – a society in which learning is considered important or valuable, where people are encouraged to continue to learn throughout their lives, and where the opportunity to participate in education and training is available to all¹.
- *Competence* – an ability that extends beyond the possession of knowledge and skills.

¹ Available at: www.dest.gov.au/sectors/training_skills/policy_issues_reviews/key_issues

- *Kompetentingumas* – gebėjimas, kuris yra daugiau, nei žinios bei įgūdžiai; jis apima: 1) kognityvinį, 2) funkcinį, 3) individualų ir 4) etinį kompetentingumą (*EU Knowledge system for lifelong learning*).
- *Mokymasis visą gyvenimą* – apima bet kokią žmogaus gyvenime vykusią mokymosi veiklą, kurios tikslas yra žinių, įgūdžių/kompetencijų ir/arba kvalifikacijų įgijimas asmeniniais, socialiniais ir/arba profesiniais tikslais (*EU Knowledge system for lifelong learning*).
- *Mokymosi pripažinimas* – tai savaiminiu ir neformaliuoju būdu įgyto mokymosi pasiekimų vertinimas ir pripažinimas. Pripažinimas dažniausiai yra susijęs su didesnės apimties nei formaliojo mokymosi sertifikatų suteikimo procese vertinamų žinių bei įgūdžių patvirtinimu (*EU Knowledge system for lifelong learning*).
- *Mokymosi rezultatai* – teiginiai, kuriais nusakoma, ką besimokantysis žino, supranta ir gali atlikti mokymosi proceso pabaigoje, kitaip tai įvardijama kaip žinios ir gebėjimai (*Europos Parlamento ir Europos Tarybos rekomendacijos dėl Europos kvalifikacijų sistemos mokymuisi visą gyvenimą įvertinti*, 2008 balandis).
- *Mokymosi vertinimas* – dalyvavimo mokymosi procese bei mokymosi pasiekimų (įgytų formaliuoju ar neformaliuoju būdu) pripažinimo/siekimo skatinimo procesas, kurio tikslas yra suteikti daugiau informacijos apie tikrają mokymosi vertę ir įvertinti mokymosi pasiekimus (*EU Knowledge system for lifelong learning*).
- *Neformalusis mokymasis* – mokymasis, kuris yra suplanuotos, bet sąmoningai mokymusi nepavadintos veiklos (mokymosi uždavinių, laiko ir paramos besimokančiajam požiūriu), turinčios svarbių mokymosi elementų, dalis. Besimokančiajam neformalusis mokymasis yra tikslinges mokymosi procesas. Toks mokymasis nėra kokia nors forma įteisinamas (*EU Knowledge system for lifelong learning*).

It includes: 1) cognitive competence; 2) functional competence; 3) personal competence; and 4) ethical competence (*EU Knowledge system for lifelong learning*).

- *Lifelong learning* – embraces all learning activity undertaken throughout life, with the aim of improving knowledge, skills/competences and/or qualifications for personal, social and/or professional reasons (*EU Knowledge system for lifelong learning*).
- *Validation of learning* – the process of assessing and recognising learning, including non-formal and informal learning. Validation usually refers to the process of recognising a wider range of skills and competences than is normally the case within formal certification (*EU Knowledge system for lifelong learning*).
- *Learning outcomes* – statements of what a learner knows, understands and is able to do on completion of a learning process, which are defined in terms of knowledge, skills and competence. (*Recommendation of the European Parliament and of the Council on the establishment of the European Qualifications Framework for lifelong learning*, April 2008)
- *Valuing learning* – the process of promoting participation in and outcomes of (formal or non-formal) learning, in order to raise awareness of its intrinsic worth and to reward learning (*EU Knowledge system for lifelong learning*).
- *Non-formal learning* – learning which is embedded in planned activities not explicitly designated as learning (in terms of learning objectives, learning time or learning support), but which contain an important learning element. Non-formal learning is intentional from the learner's point of view. It normally does not lead to certification (www.cedefop.gr *EU Knowledge system for lifelong learning*).
- *Informal learning* – learning resulting from daily activities related to work, family or leisure. It is not organized or structured (in terms of objectives, time or learning

- *Savaiminis mokymasis* – mokymasis kasdienės veiklos procese, namuose arba laisvalaikiu. Toks mokymasis neturi aiškios organizacinės struktūros (kalbant apie uždavinius, laiką ar pagalbą mokantis). Savaiminis mokymasis, žvelgiant iš besimokančiojo perspektyvos, dažniausiai néra iš anksto suplanuotas. Paprastai tokio mokymosi pasiekimai néra sertifikuojami, kokia nors forma įteisinami (*EU Knowledge system for lifelong learning*).
- *Žinių visuomenė* – tai visuomenė, kurioje kuriama, dalijamasi ir naudojamasi žiniomis savo žmonių gerovei sukurti².

IVADAS

Mokymasis visą gyvenimą – tai naudojimasis savo asmeninėmis kompetencijomis. Kiekvienam pravartu žinoti, kad žmonės mokosi visada ir visur, o dar svarbiau, kad ne visada sąmoningai ar pačiu pasirinktame kontekste. Vis dar neaišku, kaip ir kiek žmonės sąmoningai tuo naudojasi. Šiuolaikinėje besimokančioje visuomenėje pagrindinis dėmesys yra arba turėtų būti skiriamas šiems individualiems mokymosi procesams. Tačiau tam trukdo formalios mokymo, lavinimo ir vertinimo procedūros, kurios apibrėžia tik labai ribotą individualaus mokymosi potencialo ar kompetencijų dalį. Kalbant apie optimalią veiklą darbo rinkoje ir socialines funkcijas, esminiai yra neformaliojoje ir savaiminio mokymosi aplinkose įgyti gebėjimai. Būtent kaip tik šio neformaliojo bei savaiminio mokymosi proceso vadinamasis besimokantis asmuo iš tiesų demonstruoja savo galimybes; taigi mokymosi visą gyvenimą strategija ir turi numatyti, kaip tokį mokymąsi vertinti. Tik sutelkus dėmesį į visą asmens mokymosi potencialą išgrindžiamas keliais mokymuisi visą gyvenimą, kuris sujungia asmens galimybes su visuomenės poreikiais; vienaip ar kitaip, jeigu besimokantysis

support). Informal learning is in most cases unintentional from the learner's perspective. It typically does not lead to certification (*EU Knowledge system for lifelong learning*).

- *Knowledge society* – a society that creates, shares and uses knowledge for the prosperity and well-being of its people².

INTRODUCTION

Lifelong learning is about making use of personal competences. Everyone should be aware that people are always learning everywhere, and above all, not always in a conscious or self-chosen context. The degree in which people are consciously building on this is still strongly underexposed and under-utilised. In the modern learning society, the focus is or should be on these individual learning processes. A complicating factor in dealing with this focus is that the formal procedures of teaching, training and assessment describe only a very limited part of the individual learning potential or competences. Competences acquired in informal and non-formal learning environments are however essential for optimal performance on the labour market and/or in social functions. It is in this informal and non-formal learning that the so-called learning individual really demonstrates his/her potential; it's up to lifelong learning strategies to value this learning. Only by focusing on the total learning potential of the individual the road is paved for lifelong learning that connects this potential with society's needs; after all, if the learner him- or herself is able to define, value and develop the full potential, he/she will be more employable and supportive to economic and/or social goals of society.

In this article the focus is on the opportunities of opening up the individual's learning

² Internetinis adresas: www.digitalstrategy.govt.nz/Media-Centre/Glossary-of-Key-Terms

² Available at: www.digitalstrategy.govt.nz/Media-Centre/Glossary-of-Key-Terms

gali apibrėžti, įvertinti ir plėtoti visas savo galimybes, jis/ji turės daugiau galimybių įsidarbinti ir daugiau prisiės prie visuomenės ekonominių ir socialinių tikslų įgyvendinimo.

Šiame straipsnyje rašoma apie asmens mokymosi potencijalo, svarbaus įvairaus pobūdžio visuomenės tikslams įgyvendinti, atvėrimo galimybes. Tai procesas, kuriame mokymosi vertinimas yra būdas parodyti daugybę individualaus mokymosi potencijalo pritaikymo bet kuriame visuomeniniame kontekste galimybių.

Iš pradžių bus aptarta mokymosi vertinimo, kaip organizacinio principo, esmė. Po to bus pateiktas išsamesnis principo paaiškinimas, demonstruojant keturis jo panaudojimo visuomeninėje veikloje modelius. Keletas šių modelių pavyzdžių leis geriau suvokti jų esmę. Situaciją apibūdinus bendrais bruožais, bus kalbama apie būtiną individualų požiūrį bei savęs vertinimo ir vertintojo vaidmenis išnaujodant kiekvieno atskiro asmens mokymosi potencialą. Išvadose bus nubrėžtos gairės, ką reikėtų dar nuveikti, norint įdiegti mokymosi vertinimo procesą mokymosi visą gyvenimą strategijoje.

1 MOKYMOJI VERTINIMAS KAIP PRINCIPAS IR KAIP PROCESAS

Mokymasis visą gyvenimą yra pagristas prie laida, kad *pirminio išsilavinimo nepakanka visą gyvenimą besitęsiančiai socialinei ir ekonominei karjerai*. Žmonėms be galio svarbu plėtoti savo kompetencijas (igūdžius, žinias, nuostatas ir siekius) visą gyvenimą suvokiant, kad „jū taurė jau puspilnė“ ir kad kiekvienas iš mūsų nuolat mokosi bet kurioje mokymosi aplinkoje: formaliojoje (mokykloje), neformaliojoje ir savaiminio mokymosi (darbo vieta, namai). Kitaip sakant, mokymasis visą gyvenimą, be visa kita, reiškia ir „mokymosi vertinimą“, t. y. nuolatos vykstančio *mokymosi vertinimą* ir mokymasi *vertinti* tuo tikslu, kad

potential for different societal goals. This is seen as a process in which valuing learning shows the many perspectives for the individual learning potential in any given, societal context.

First a description will be made of the nature of Valuing Learning as an organising principle. Then the principle will be clarified by showing the four models for using it in society's practice. A few examples of these models will provide some insight. After setting the scene in this way the focus will be on the necessary personal approach and the role of self-assessment and the assessor in making use of one's learning potential. The conclusion will provide a roadmap for further steps in implementing Valuing Learning as a process in lifelong learning strategies.

1

VALUING LEARNING AS PRINCIPLE AND PROCESS

Lifelong learning is based on the assumption that *initial education is no longer enough for a lifetime social-economic career*. It is more important for people to develop their competencies (skills, knowledge, attitude & ambitions) throughout life by realising that 'their glass is already half filled' and by understanding that everyone always learns in every possible learning environment: formal (school), non-formal and informal environments (working place, at home). In other words, lifelong learning above all means 'Valuing Learning', i.e. valuing *the Learning* that is constantly taking place and learning *the Valuing* in order to start up stimulating and developing lifelong learning in an effective and efficient way. Valuing Learning in this respect is not only a process underpinning lifelong learning strategies but also the organising principle for designing these strategies. Evidence for this approach comes from the European research project "Managing

efektyviai ir kvalifikuotai būtų pradėtas įkvepiantis ir tobulėti skatinantis mokymosi visą gyvenimą procesas. Šiuo požiūriu *mokymosi vertinimas* yra ne vien tik mokymosi visą gyvenimą strategijas pagrindžiantis procesas, bet ir šių strategijų kūrimo principas. Šis požiūris grindžiamas europiniu tyrimų projektu „Europinės įvairovės valdymas mokymosi visą gyvenimą procese 2005 – 2007“ (Leonardo da Vinci programos projektas NL/05/C/F/TH-81802; taip pat žr. Duvekot, et al, 2007).

Tyrimo tikslas – pateikti besimokančios visuomenės apibréžimą, paremtą vienuolikos Europos šalių pelno siekiančių, pelno nesiekiančių ir savanoriškų organizacijų veiklos analizės duomenimis. Tyrimas, paremtas tikrais perėjimo nuo dabartinės žinių visuomenės prie besimokančios visuomenės įrodymais, parodė, kad „Mokymosi vertinimas“ yra ir principas, ir procesas. Visuomenė keičiasi į besimokančią visuomenę, kur poreikis tinkamai subalansuoti pagrindinių mokymosi visą gyvenimą proceso dalininkų – asmenų, organizacijų ir mokymosi sistemų – įtaką, įgyja naują pavidalą, ir besimokantysis turi teisę daryti įtaką mokymosi visą gyvenimą strategijų formavimui. Pagrindiniai šio perėjimo pokyčiai apmąstomi remiantis penkiais lygmenimis:

- ekonominiai lygmenys dėmesys sukeliamas į darbo paiešką ir jo išlaikymą (įsardarinimo galimybes);
- socialiniai lygmenys siekiama motyvacijos, reintegracijos, individualių kompetencijų vadybos ir individualaus tobulėjimo;
- švietimo lygmenys susitelkiama į kvalifikaciją, modernizavimą, patobulinimą arba pasiekimų aplanko praturtinimą sukuriant ir taikant į mokymosi rezultatą orientuotus ir mokymosi pasiekimų išmatavimui skirtus standartus;
- pilietinė visuomenė (pilietykumo aktyvinimas) galima įvardyti kaip ketvirtą pokyčių veikiamą lygmenį kalbant apie pilietinį aktyvumą, savanoriškas iniciatyvas, pilietinį sąmoningumą, reintegraciją;

European Diversity in lifelong learning 2005-2007". (Leonardo project NL/05/C/F/TH-81802; see also Duvekot, et al, 2007).

The research aimed at showing the outline of the learning society by analysing case studies in the profit, non-profit and voluntary sectors in eleven European countries. The analysis showed that 'Valuing Learning' is as much a principle as a process, giving true evidence of the transition from the present knowledge society towards the learning society. Society changes to a learning society where the need for a good balance of power between the main stakeholders in lifelong learning - individuals, organisations and the learning system - will be reshaped and the learner will get a real say in designing lifelong learning strategies. The main changes of this transition will be reflected on five levels:

- Economically, aiming at getting and/or keeping a job (employability),
- Socially, aiming at motivation, reintegration, self-management of competences and personal development (empowerment),
- Educationally, aiming at qualification, updating, upgrading or portfolio-enrichment by means of creating output-oriented standards focusing on learning outcomes and learning made to measure,
- A fourth level on which the change is having its impact, can also be distinguished, the civil society, aiming at social activation, voluntary activities, societal awareness & reintegration and citizenship (activating citizenship),
- On the macro-level finally, authorities and social partners are responsible for organising the match between these levels by means of legislation, regulations, labour agreements, fiscal policy, training funds, etc.

'Valuing learning' as an organising principle reflects the change towards a learning society in which the individual learner has and takes more responsibilities for his/her own, personal learning process. It also means

- makrolygmenyje valdžios institucijos ir socialiniai partneriai atsako už anksčiau įvardytų lygmenų susiejimą įstatymų, taisykių, darbo sutarčių, mokesčių politikos, mokymui skirtų lėšų ir t. t būdu.

Mokymosi vertinimas, kaip organizacinis principas atspindi perėjimo prie besimokančios visuomenės tendenciją, kur kiekvienas besimokantysis turi prisiimti daugiau atsakomybės dėl savo paties mokymosi. Tai taip pat rodo, kad kiekvienas besimokantysis_keičia esamą mokymosi proceso „pusiausvyrą“, kai-dangi įsitraukia į mokymosi visą gyvenimą proceso valdymą, pasitelkdamas individualių pasiekimų aplanką. Šiame pasiekimų aplanke dokumentuojami tinkamais įrodymais pagrįsti mokymosi pasiekimai. Dažnai pasiekimų aplanke pateikiamas netgi individualaus tobulejimo planas. Tokie pasiekimų aplankai sukurria kitokią mokymosi proceso pusiausvyrą bei yra asmens socialinio identiteto dalis; be to, jie nurodo jo tobulejimo organizacijos ir visuomenės kontekste kryptis.

Mokymosi rezultatų akcentavimas yra glaudžiai susijęs su bendrų Europos švietimo ir lavinimo struktūrų kūrimu, Europos kreditų perkėlimo sistema (EKPS) ir Europos kvalifikacijų sistema (EKS). Taigi *mokymosi vertinimas* padeda pašalinti kliūtis, trukdančias darbo jėgos judėjimui tarp atskirų šalių ir ekonomikos šakų. Nacionaliniame lygmenyje mokymosi rezultatai yra pagrindinis profesinio rengimo (PR) ir aukštojo mokslo (AM) kvalifikacijų sistemos modernizavimo, skirto ekonominės plėtros, socialinės sanglaudos ir pilietiškumo skatinimui, elementas. Šie *mokymosi vertinimo* elementai pateikti 1 lentelėje.

Svarbios besimokančios visuomenės, kuriøe galima iki galio pasinaudoti aukšciau įvardytais privalumais, sąlygos:

- Skaidri, į rezultatus orientuota žinių infrastruktūra.
- Pasitikėjimo atmosferos, paremtos esama kokybės sistemo, kuri pagrįsta dabartinių mokyklose, kolegijose ir universitetuose

that the individual learner changes the existing ‘balance of power’ in learning processes because he/she will be co-steering lifelong learning with a portfolio. In this portfolio, the learning outcomes that he/she has achieved are documented together with the relevant evidence. In many cases the portfolio even encompasses an action plan for personal development. Such portfolios create a new balance within learning as a process and contribute to the individual’s social identity; above all, they show the road-map for personal development in the context of the organisation and the society.

The emphasis on learning outcomes is in line with the development of common structures of education and training across Europe and is associated with the European Credit Transfer System (ECTS) and the European Qualification Framework (EQF). Thus Valuing Learning as such contributes to the removal of barriers to the mobility of labour between countries and between sectors. At national levels, learning outcomes are a central part of the modernisation of qualification systems and frameworks in order to innovate Vocational Education and Training (VET) and Higher Education (HE), to stimulate economic development and to promote social cohesion and citizenship. These goals of ‘Valuing Learning’ are shown in Table 1.

Important conditions for creating a learning society in which these benefits come to full bloom:

- A transparent, output-oriented knowledge infrastructure;
- Creating trust by focusing on the already available quality-system based on the judgement of the existing assessment processes used by schools, colleges and universities;
- A transparently structured education sector, that allows a flexible flow of participants from one layer of sector to another, both intra- as well as inter-sectoral;

1 lentelė. **Mokymosi vertinimo tikslai**Table 1. **Goals of 'Valuing Learning'**

MOKYMO VERTINIMO TIKSLAI / GOALS OF 'VALUING LEARNING'	
Individualūs	Asmeninio indėlio į mokymosi procesą skatinimas; mokymosi pasiekimų demonstravimas; mokymosi biografijos arba pasiekimų aplanko formavimas.
Individual	Stimulating self-investment in learning; showing learning outcomes; building up a learning biography or portfolio.
Organizaciniai	Kompetencijų valdymo sistemos formavimas ir darbuotojų asmeninio indėlio įgyti ir įvardyti kompetencijas skatinimas; mokymosi visą gyvenimą strategijos kūrimas žmogiškųjų išteklių valdymo sistemoje.
Organisation	Building up competence management and facilitating employees' self-investment and articulation of competences; designing lifelong learning strategies in Human Resource Management.
PR/AM	Mokymosi turinio ir realių mokymosi poreikių suderinamumas; išmatuojamo mokymosi pasiūla; mokymosi rezultatų akcentavimas; mokymosi visą gyvenimą galimybių realizavimas.
VET/HE	Matching learning to real learning needs; offering learning-made-to-measure; focus on learning outcomes; facilitating lifelong learning strategies.
Pilielinės visuomenės	Pilietykumo skatinimas; mokymosi rezultatų aiškumas ir skaidrumas pilietinėje visuomenėje; sėsajos su kitomis perspektyvomis (kvalifikacija, karjera).
Civil Society	Activating citizenship; transparency of learning outcomes in the civil society; linkages with other perspectives (qualification, careers).
Makrolygmuo	Siejamas su vyriausybių bei socialinių partnerių strategija ir jų atsakomybe kuriant palankius mokymuisi visą gyvenimą įstatymus ir taisykles.
Macro-level	Concerns policies of governments and social partners and their responsibilities for creating favourable conditions for lifelong learning through laws and regulations.

Informacijos šaltinis / Source: Duvekot, et al, 2007

naudojamų vertinimo procesų sprendimais, sukūrimas.

- Skaidri švietimo sektoriaus struktūra, kuri sudaro galimybes jos dalyviams laisvai judėti iš vieno sektoriaus lygmens į kitą, t. y. tiek sektorių viduje, tiek tarp sektorių.
- Universalios, skaidrios ir ekvivalentiškos procedūros bei ataskaitos apie pripažintas kompetencijas.
- Glaudūs švietimo institucijų ir jas supančios aplinkos (įmonės, vyriausybinės institucijos, bedarbių reintegraciją į darbo rinką organizuojančios institucijos) ryšiai.
- Individualių mokymosi krypčių/programų sudarymo bei įgyvendinimo galimybų kūrimas.
- Lankscią individualaus mokymosi programų finansavimo galimybės, pvz., individualaus mokymosi sąskaita.

- Universal, transparent and interchangeable procedures and reports on the competences that have been valued;
- Close relations between educational institutions and their surroundings (enterprises, government institutions, institutions in the field of (re)integration of unemployed into the labour market);
- Creating possibilities for developing and executing individual tailor made learning paths;
- Facilities for financing flexible tailor made individual learning routes, such as an individual learning account;
- Clear communication to citizens about the technical and financial arrangements for education and 'valuing learning';
- Development of an individual right for portfolio-assessment and career-advice.

- Aiškios informacijos apie techninius bei finansinius švietimo ir mokymosi vertinimo organizavimo aspektus pateikimas piliečiams.
- Individualaus pasiekimų aplanko vertinimo ir individualių konsultacijų karjeros klausimais galimybių sudarymas.

2

KETURI MOKYMOŠI VERTINIMO MODELIAI

Mokymosi vertinimu siekiama akivaizdžiai matomų ir paslėptų žmonių įgūdžių įvertinimo ir pripažinimo. Trūkstamų žinių bei įgūdžių išsiaiškinimas nėra šio proceso tikslas. Priešingai, jo tikslas yra esamų žinių bei įgūdžių panaudojimas: kitais žodžiais tariant, užuot laikiusis požiūrio, kad kažkieno taurė pustuštė, *mokymosi vertinimu* siūlomas kitas variantas – žvelgti į ją kaip į puspilnę (Werkgroep EVC, 2000). Galima išskirti tokius keturis pagrindinius *mokymosi vertinimo* modelius:

- *Švietimo modelis*, skirtas tam tikros kvalifikacijos suteikimui.
- *Tobulėjimo modelis*, skirtas organizacijų ir asmenų mokymosi bei lavinimo poreikiams išsiaiškinti.
- *ŽIP modelis*, kuriamė darbuotojų kompetencijos susiejamos su organizacijos tikslais.
- *Mokymosi visų gyvenimą modelis*, skirtas individualiam tobulėjimui palaikyti.

Mokymosi vertinimo procedūra realizuojama įvairiais būdais. Joje visuomet galima išskirti tris etapus: kompetencijų atpažinimą bei įvardijimą, mokymosi pasiekimų vertinimą ir naujos mokymosi veiklos planavimą (asmeninį tobulėjimą). Šių procedūrų rezultatai padeda pasinaudoti individualiomis kompetencijomis bei planuoti asmeninio tobulėjimo veiklą. Be to, *mokymosi vertinimo*, kaip PR ir AM principo, įgyvendinimo esmė

2

THE FOUR MODELS OF VALUING LEARNING

Valuing Learning is intended to recognise and to value both visible and invisible skills of people. It is not focused on highlighting the lack of knowledge and skills but precisely the opposite – to take stock of existing knowledge and skills: in other words, rather than being half empty, Valuing Learning takes the view that someone's glass is half filled (Werkgroep EVC 2000). We can describe four main models of Valuing Learning as:

- an *educational model* for initiating a particular qualification;
- an *upgrade model* for determining educational/training needs of organisations or individuals;
- a *HRD model* for matching employees' competences to organisational aims;
- a *lifelong learning model* for supporting personal development.

Procedures for Valuing Learning are implemented in a variety of ways. Three steps can always be distinguished: identifying competences and raising awareness (recognition), assessing competences (validation) and planning new learning activities (personal development). Possible implications of these procedures are promoting personal self-management of competences and personal development activities. Apart from that building bridges between non formal and formal learning and between education and the labour market in order to facilitate lifelong learning from the diversity of perspectives on the four models is at the heart of implementing Valuing Learning as a principle in VET and HE.

Despite the diversity, a structure can be defined for the demand and supply sides within the broad field of validation-services. The structuring is based on *The objective* (what is the expected effect?) and *the context*

Yra formaliojo ir neformaliojo mokymosi bei švietimo ir darbo rinkos institucijų susiejimas kaip prielaida mokymuisi visą gyvenimą įgyvendinti atsižvelgiant į perspektyvą, apimantių keturis ankščiau paminėtus modelius, įvairovę.

Nepaisant įvairovės, egzistuojančios didžiulėje kvalifikacijų pripažinimo paslaugas teikiančių institucijų sferoje, galima apibrėžti paklausos ir pasiūlos struktūrą. Struktūra parėmta *tikslu* (kokio efekto tikimasi?) ir *kontekstu* (kuri vertinimo kriterijų struktūra ar palyginimo etalonas taikomas?).

Jeigu aukščiau paminėtomis dviem eilutėmis pasinaudosime kaip geometrinėmis ašimis, gausime keturis skirtingus mokymosi vertinimo laukus, atspindinčius skirtingus kontekstus ir turinčius skirtingus tikslus: keturi *mokymosi vertinimo* modeliai.

(which reference framework or benchmark is applied?).

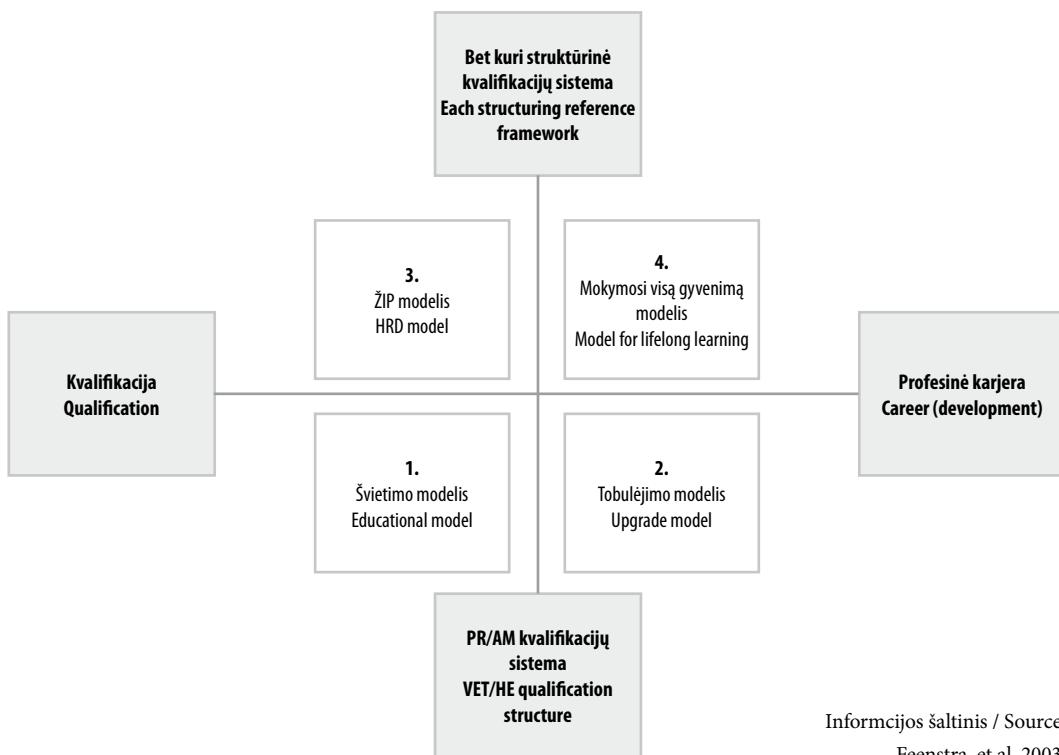
Interpreting these two lines as a pair of axes, gives us four fields in which Valuing Learning can be used to serve a particular goal within a particular context: the four models of Valuing Learning.

A short typology of the four models produces the following description:

1. *Valuing Learning as a bridge between VET/HE and the labour market: the educational model*

The function of Valuing learning in this model is aiming primarily at providing qualification on the levels of VET and HE. The two most important forms in which this model occurs:

- Traditional exemption policy based on previously acquired qualifications, which



1 pav. **Keturi mokymosi vertinimo modeliai**

Fig. 1. **The four models of 'Valuing Learning'**

Trumpas keturių modelių tipų aprašas:

1. Mokymosi vertinimas kaip jungiamoji grandis tarp PR/AM ir darbo rinkos: švietimo modelis

Mokymosi vertinimo funkcija šiame modelyje yra visų pirma PR ir AM lygmens kvalifikacijų suteikimas. Dvi pagrindinės šio modelio formos:

- Tradicinė, anksčiau įgytomis kvalifikacijomis paremta privilegijų politika, kur atsižvelgiama tik į formalų ankstesnį mokymąsi ir jį atspindinčius pažymėjimus.
- Neabejotinai įrodymais paremta privilegijų politika; formaliuoju ir savaiminiu būdu įgytos žinios ir gebėjimai taip pat vertinami.

Tinkama kvalifikacijos kokybė yra svarbiausia vertinimo gairė, nes už jos pripažinimą ir akreditavimą atsako kvalifikacijos suteikėjas (kvalifikaciją suteikianti švietimo institucija). Kvalifikaciją suteikianti švietimo institucija neatsako už kvalifikacijos siekiantčio asmens tikslus ir už tai, ar kvalifikacijos suteikimas yra geriausias šių tikslų įgyvendinimo būdas. Šiame modelyje paslaugos teikėjas pateikia geros kokybės produktą: kvalifikacijas ir diplomus, rodančius kitur įgytas kompetencijas.

Šią sritį siūloma tobulinti toliau, sukuriant individualiam vartojimui pritaikytus mokymosi paketus.

2. Mokymosi vertinimas kaip pirminės kvalifikacijos įsigijimo modelis: tobulėjimo modelis

Vertinant mokymąsi pagal ši modelį dėmesys sutelkiamas į tai, kokią įtaką akreditavimas ir pažymėjimų suteikimas daro turimo darbo išlaikymui ar įsidarbinimo galimybėms. Šio modelio formos yra:

- Kandidato darbinės veiklos metu įgytų (formaliai ar neformaliai) kompetencijų siekiama kvalifikacijai įgyti atpažinimas ir pripažinimas. Šiame procese taikoma procedūra ir priemonės naudojamos taip, kad kuo labiau atitiktų individualią darbo aplinką.

looks only at prior formal education and the relevant certificates;

- Exemption policy based on broader evidence; competences acquired non-formally or informally are also assessed.

A proper quality of the qualification is the primary benchmark, as it must be *recognized* and *accredited* on the responsibility of the provider (the qualifying educational institution). The goals that applicants aim to achieve by obtaining qualifications, and whether qualification is the best way to reach these goals, are not the provider's primary concern. In this model, the provider supplies a good quality product: qualifications and diplomas for competences acquired elsewhere.

Development is offered in this sphere by providing a customized, educational package.

2. Valuing Learning as model for acquisition of initial qualifications: the upgrade model

Valuing Learning in this model focuses on the contribution made by accreditation and certification to obtaining or retaining employment. Forms that occur in this sphere are:

- Recognition and accreditation of competences that have been acquired (formally and informally) in the context of the occupation pursued by the candidate. The procedure and tools used are tailored as far as possible to the individual work environment.

- Recognition and accreditation of competences that have been acquired (formally and informally) in the context of the occupation that the candidate intends to maintain or pursue.

Valuing Learning is tailored to the employment goals of the candidate. The competences in his/her specific context are tailored to that objective. Obtaining initial qualifications in an effective and efficient way is at the heart of this model: only the necessary training – if needs be – has to be formulated.

Providers select and design the way in which the whole process is shaped, and within that process educational institutes act as

- Kandidato darbinės veiklos metu įgytų (formaliai ar neformaliai) kompetencijų turimai kvalifikacijai išlaikyti arba gauti atpažinimas ir pripažinimas.

Mokymosi vertinimas yra pritaikytas prie kandidato įsidarbinimo tikslų. Jos/jo specifinės aplinkos kompetencijos yra priderintos prie šio tikslų. Šio modelio tikslas yra efektyvus pirminės kvalifikacijos gavimo būdas: numatomi tik būtini – jeigu to reikia – apmokymai.

Paslaugos teikėjai pasirenka ir suplanuoja visą procesą, o švietimo institucijos atlieka visų arba dalies paslaugų tiekėjų funkciją. Tobulėjimą garantuoja individualizuotos formaliojo ir neformaliojo mokymosi formos.

3. Mokymosi vertinimas, kaip kompetencijų atnaujinimo bet kuriame struktūruotame kontekste modelis: ŽIP modelis

Šiame modelyje pagrindinis mokymosi vertinimo tikslas – kompetencijų, nepatenkančių į PR/AM kontekstą, pripažinimas.

Formaliuoju ir/ar neformaliuoju būdu mokymosi ir/ar darbinėse situacijose žmonės įgyja gebėjimus, kurie ne visada gali būti susieti su esamomis PR/AM kvalifikacijomis. Šakiniai mokymo institutai, kompanijų mokyklos ar savanoriškai veikiančios aukštų profesinalumu pasižyminčios organizacijos (sporto asociacijos ir t .t.) yra organizacijų, kurios atsako už kitais standartais pagrįstų kompetencijų pripažinimą, pavyzdžiai.

Mokymosi vertinimo tikslas šiame modelyje yra asmenų tobulėjimas specifiniame kontekste siekiant, kad jie neprarastų įsidarbinimo galimybių, ir aplinkos, reikalingos konkrečiai profesinei veiklai, sukūrimas. Paslaugos teikėjas siūlo geros kokybės produkta: kvalifikacijas, pažymėjimus ir diplomus, suteiktus už kitur įgytas kompetencijas. Individualaus tobulėjimo sąlygos sudaromos siūlant mokymosi ir mokymosi pasiekimų pripažinimo paslaugas darbo vietoje.

4. Mokymosi vertinimas kaip mokymosi visų gyvenimą modelis

suppliers of all or part of the services. Development is provided by offering customized forms of both formal learning and informal learning.

3. Valuing Learning as model for upgrading competences within any structured context: the HRD model

In this model Valuing Learning is aiming primarily at the validation of competences (provision of diplomas, qualifications or partial certificates) outside the context of VET/ HE.

People acquire competences that cannot always be related to existing VET/HE-qualifications in a variety of ways, in formal and informal learning and/or in work situations. Sectoral training institutes, company schools and voluntary organizations with a high professional content (sports associations etc.) are examples of organisations (or providers) that work with validation of competences based on other standards.

The aim of Valuing Learning in this model is to upgrade individuals within their specific context in order to keep them employable and provide them with concrete career opportunities. The provider supplies a good quality product: certificates and diplomas for competences acquired elsewhere. Personal development is offered by providing validation and learning at the workplace.

4. Valuing Learning as model for lifelong learning

The fourth model may be viewed as the integrated model within which the other three spheres are subsumed. 'Lifelong learning' outlines the situation of members of our society who are engaged in a process of self-development in line with their own development requirements on the one hand and the demands of their environment on the other. This model shows the learning individual who is developing himself or herself continuously and in that process makes use of the facilities provided for the valuing the

Ketvirtasis modelis gali būti apibūdintas kaip integruotas trijų pirmųjų modelių variantas. Mokymasis visą gyvenimą bendrais bruožais nusako padėtį mūsų visuomenės narių, dalyvaujančių savęs tobulinimo procese tam, kad patenkintų individualius tobulėjimo poreikius ir aplinkos keliamus reikalavimus. Šis modelis apibūdina besimokančių asmenį, kuris nuolat užsiima savęs tobulinimu ir pasinaudoją šio proceso metu suteiktomis galimybėmis išvertinti naujai įgytas asmenines ir profesines kompetencijas. Šiuo modeliu asmuo gali pasinaudoti norėdamas pademonstruoti savo galimybes darbą siūlančioms ar kita bendradarbiavimu pagrįsta veikla užsiimančioms organizacijoms.

Daugybę šio modelio realizavimo formų siūlo jo teikėjai (darbdaviai, kvalifikotų kadrų aukštesnės grandies vadovų pareigoms užimti ieškotojai, įsidiarbinimo galimybių klausimais konsultuojančios įstaigos), kurie instruktuoja asmenis individualių pasiekimų aplanko sudarymo klausimais. Jei to reikia, kompetencijų pripažinimo funkciją atlieka mokytojai arba mokymosi konsultantai.

Būdingas šio modelio bruožas yra tai, kad pats kompetencijos pripažinimo siekiantis asmuo apibrėžia tobulėjimo programos turinį ir kontroliuoja jos įgyvendinimą. Institucijos sudaro sąlygas ir siūlo pagalbą, o ne teikia nurodymus.

3 MOKYMOJI VERTINIMO PAVYZDŽIAI

Puikus *mokymosi vertinimo* siekiant patvirtinti kvalifikaciją ir daryti įtaką profesinei karjerai pavyzdys gali būti statybų verslo sektoriuje pritaikytas ŽIP modelis. Nuo 2006 m. liepos mėnesio tiek darbdavių, tiek darbuotojų karjeros kryptys numatomos kolektyvinėje darbo sutartyje. Šiame procese dalyvauja 130 000 statybų ir 65 000 administracijos darbuotojų. Šie darbuotojai žino apie profesinės karjeros

competences that he or she has acquired personally or professionally. He/she might also use them to make it clear what he or she has to offer to employment organizations and other collaborative efforts.

The many forms in which this model emerges are offered by providers (employment organizations, head-hunters for senior posts, employability coaching) who guide individuals in the development of their portfolios. Where necessary, teachers and trainers act to certify competences.

The characteristic feature is that the development programme is determined and controlled by the person in question. While institutions facilitate and provide support, they do not set the direction.

3

EXAMPLES OF VALUING LEARNING

The construction sector offers a good example of the HRD model in which Valuing Learning aims at both qualification and career effects. Since July 2006, the Collective Labour Agreement has provided a career track for employers and employees. The participants are some 130,000 construction personnel and 65,000 office positions. These employees are informed of their career opportunities within the sector. The most important goal is getting the right employee into the right place, and in so doing, to keep ambitious employees in the sector, prevent attrition due to disability and promote reintegration. Each track is individual, custom work, and requires effort on the part of all parties involved. A collective determination is made of what focus on other work is required, what tests are called for and what education/training is the most appropriate. A consensus is also obtained on the arrangements on the time commitment and financing of the process (Loopbaantraject Bouw, 2006).

statybų sektoriuje galimybes. Pagrindinis *mokymosi vertinimo* tikslas yra surasti tinkamiausią darbuotoją konkrečiai darbo vietai ir tokiu būdu išlaikyti ambicingus darbuotojus, užkirsti kelią trinčiai, atsirandančiai dėl darbuotojų nesugebėjimo tinkamai atlikti darbą, ir sudaryti sąlygas pakartotinei integracijai į profesinę veiklą. Kiekvienam mokymosi pasiekimų įvertinimo siekiančiam asmeniui paruošiamas individualus, visų šiame procese dalyvaujančių suinteresuotų pusų pastangų reikalaujantis veiklos planas. Kartu nusprendžiama, kas yra svarbiausia kitoje (naujoje) darbo vietoje, kokius testus reikia atlikti ir kokie mokymai yra tinkamiausi. Bendro susitarimo reikalas yra ir plano įgyvendinimo terminai bei proceso finansavimas (Loopbaantraject Bouw, 2006).

Projektas „Paslėpti talentai“, kuris buvo įgyvendintas Roterdame, Olandijoje (VPL2-situacijos analizės, 2006), yra puikus *tobulėjimo modelio* pritaikymo pavyzdys. „Mums neįdomu, ką mes jau žinome apie kažkieno gebėjimus. Tikrasis mokymosi pagrindas yra tik dar nepažintų dalykų paieška.“ Šis teiginys apibūdina projekto „Paslėpti talentai“ dalyvių profesinį tobulėjimą tam tikroje mokymo/si kryptyje.

Aptariamas projektas buvo skirtas 23 metų ir vyresniems žmonėms, kurie daugiau nei vienerius metus neturėjo mokamo darbo arba dirbo nepastovius, menkų įgūdžių reikalaujančius arba dotuojamus darbus. Ši projekto pradėjo regioninis švietimo skyrius, nes jo darbuotojai žinojo, kad tokie žmonės, nors ir turėdami pakankamai įgūdžių, sunkiai galėdavo susirasti nuolatinį darbą.

Vienas iš galimų paaiškinimų yra tai, kad šie žmonės dėl vienų ar kitų priežasčių neįgijo pirminio profesinio išsilavinimo. Daugelis jų neturėjo netgi pradinio išsilavinimo. Taigi jie neturėjo išsilavinimo bazės, sudarančios galimybes tinkamai įsijungti į darbo rinką.

Šiame procese taikyta procedūra nelaibai skyrėsi nuo „įprastų“ kompetencijų pripažinimo procedūrų. Buvo vadovaujamas tuo pačiu trijų etapų – pasiekimų aplankas –

The project *Hidden talents* in Rotterdam, the Netherlands (VPL2-case studies, 2006) is an example of the upgrade model. “What someone’s abilities already are isn’t interesting. Just looking at the yet unknown is the real learning ground.” This is the statement of a training trajectory aimed at emancipating and empowering its participants, namely “Hidden Talents” in Rotterdam.

This project was intended for people of 23 years and older that didn’t have a paid job for a year or more or work in irregular, low-skilled and subsidized jobs. The Regional Bureau for Education started the project because they saw that these people hardly ever could find a regular job while at the same time the necessary skills were available.

One of the causes for this is that these people in one way or another were not able to face the learning system in compulsory education. Most of them never finished their initial education. So they didn’t have a starting qualification with which they would have been able to enter the labour market properly.

The procedure itself doesn’t differ so much from ‘ordinary’ validation-procedures; that means always following the triptych of portfolio – assessment - personal development plan. The crucial difference, and probably also the key for its success, is the attention to individual guidance and the support they get from each other, their ‘colleagues’.

The result was that in 2003-2004 as many as 64 men went through the validation-procedure. Together they got approximately 200 exemptions for courses they failed when they were in initial education or dropped out. Several of them could finish their professional training in less than a year instead of the normal two to three years they would otherwise have to undergo. Above all, the education they now got was tailor made, i.e. content and form were

vertinimas – asmeninio tobulėjimo planas – principu. Pagrindinis ir tikriausiai sėkmę lėmės skirtumas buvo dėmesys individualiam konsultavimui profesinės karjeros klausimais ir ta pagalba, kurios šio proceso dalyviai susilaukė iš savo kolegų, t. y. vienas iš kito.

2003–2004 m. kompetencijų pripažinimo procese dalyvavo 64 vyrai. Visi kartu jie studijavo apie 200 pirminio profesinio išsilavinimo kursų, kuriuos jie kažkada nesugebėjo užbaigti arba iš kurių buvo pašalinti. Keletas jų sugebėjo užbaigti dvejus ar trejus metus trunkančias studijas profesinei kvalifikacijai gauti per vienerius metus. Be to, jiems suteiktas išsilavinimas buvo individualizuotas, t. y., tiek jo turinys, tiek forma buvo taikoma individualiam požiūriui į mokymąsi. Tolimesnis šio projekto tikslas – remiantis pirminio profesinio rengimo sistema, parengti šiame procese dalyvavusius žmones įsilieti į aukštesniojo profesinio rengimo pakopą. Taigi ši tikslinė grupė iš tikslių susidurs su besimokančios visuomenės poreikiais. Jų įsiderbinimo galimybės yra paremptos tinkančiu jiems mokymusi: mokymusi, kuris vyksta neformaliuoju būdu taikant jau turimas kompetencijas jiems palankioje mokymosi aplinkoje, jų pačių pasirinktu laiku ir tempu ir atitinka jų pasirengimo lygi.

Šie pavyzdžiai rodo, kad mokymosi vertinimu gali pasinaudoti didelės skirtingus tikslus turinčios ir skirtiniems kontekstams atstovaujančios grupės. Pagrindinė kliūtis taikyti mokymosi vertinimą yra asmens neinformuotumas šiuo klausimu, o ne žinių infrastruktūra ar proceso organizavimas. Tai reiškia, kad salygų sudarymas asmeniui (informuotumas) yra pagrindinis svertas norint iki galo išnaujoti mokymosi vertinimo, kaip įsiderbinamumo garantu, socialinių partnerių, mokyklų ir institutų mokymuisi visą gyvenimą. Iš pavyzdžių matyti, kad viso to priežastis nėra susijusi su asmeninių įgaliojimų reikšmingumu. Asmeniui suteikiama individuali asmeninę mokymosi biografiją atitinkančio mokymosi ir veikimo plano sudarymo laisvę.

Rekomendacijose apie *naujaji mokymąsi* (SER, 2002) Olandijos socialinė ir ekonominė

designed to their learning-attitude. Getting them through upper secondary vocational education into higher vocational education is the future goal of the project. In this way, this target group will really be able to face the needs of the learning society. Their employability is based on making learning for them a matter of enjoyability: learning in their own time, speed, level, environment and using their already acquired competences through non-formal learning.

These examples show that large groups from very different contexts and with different objectives can use Valuing Learning. The bottleneck for making use of Valuing Learning is less the knowledge infrastructure or organizations and more the individual's unfamiliarity with Valuing Learning. This means that it is primarily the transition to individual empowerment that is causing the present underutilization of Valuing Learning as gateway to employability and lifelong learning strategies of social partners and schools/institutes. Additionally, the examples show that the reason for this does not by definition lie in authority relationships. The individual is given adequate leeway to arrange a personal track with the individual learning biography, even if that lies outside the individual's own professional column.

In the recommendations on 'new learning' (SER 2002), the Dutch Social-Economic Council confirmed the need for a more open role on a more equal footing for the individual. It calls for a reinforcement of the position and responsibility of the individual on the post-initial education market as an important solution track for giving lifelong learning a more structural position in the knowledge infrastructure. In this way, the individual creates a new balance, as animator of lifelong learning between the actors in the knowledge economy. Actual utilization of the opportunities is the central focus. It stresses the need

taryba patvirtino atviresnio asmens vaidmens jo lygiavertiškumo pagrindu poreikį. Tai skatina asmens pozicijas ir jo atsakomybės profesinio rengimo rinkoje sustiprinimą ir siekį, kad mokymosi visą gyvenimą strategija žinių struktūroje turėtų aiškiau apibrėžtą vietą. Tokiu atveju asmuo, kaip mokymosi visą gyvenimą proceso įkvėpėjas, sukuria žinių ekonomikoje naują pusiausvyrą tarp jos dalyvių. Dėmesio centras yra pasinaudojimas galimybėmis. Tai iškelia poreikį sukurti lygiavertiškesnius santykius tarp proceso dalyvių ir tarp įvairių profesinės veiklos sričių.

4 APIE INDIVIDUALŪ POŽIŪRĮ

Siekiant sudaryti sąlygas ar skatinti dalyvauti atskirus besimokančiuosius mokymosi pasiekimų vertinimo procese, reikia tiksliai suvokti mokymosi vertinimo proceso esmę ir asmeninį vaidmenį jame. Mokymosi vertinimas yra integralus penkių etapų procesas (Duvekot, 2006). Šiuos penkis etapus, apimančius dešimt pakopų, besimokantysis galiapti proceso bendraautoriumi:

- parengiamasis etapas, kurio tikslas yra įsipareigojimas ir asmeninių gebėjimų įsisąmoninimas;
- asmeninių gebėjimų atpažinimas;
- asmeninių gebėjimų vertinimas ir pripažinimas;
- patarimai asmeninių gebėjimų tobulimo klausimais;
- struktūrinis šio proceso įgyvendinimas asmens lygmenyje organizacijos politikos paradigmoje.

2 lentelėje pateikiamos šios pakopos sujoms būdingais klausimais.

Šioje lentelėje keletas elementų yra ypač svarbūs:

1. Mokymosi vertinimo proceso esmė yra **asmenų įsisąmoninimo**, kad mokytis visą gyvenimą būtina ir galima bet kuriame kontekste, **didinimas**. To nesuvokus, mokymasis

for the development of relationships on a more equal footing between the actors, including initiatives for career steps across different professional columns.

4 MOVING TOWARDS A PERSONAL APPROACH

In order to facilitate or even empower individual learners it is necessary to have a clear view of the process of Valuing Learning and the role of these individuals in the process. Valuing Learning is an integral process in five phases (Duvekot, 2006). Together these five phases take ten steps in which the learning individual can make him/herself co-maker of the process:

- the preparatory phase aiming at commitment and raising awareness of the value of someone's competences,
- the recognition of someone's competences,
- the valuation and validation of someone's competences,
- (advice concerning the) development of someone's competences
- The structural implementation of this process in individually or organisationally steered policy.

In Table 2 these steps are shown, including the relevant questions in each step.

In the matrix a few elements are crucial:

1. **Raising awareness** of the necessity and opportunities of lifelong learning for individuals in any given context is the heart of the process of Valuing Learning. Without this learning will remain school- or company-steered and cannot effectively be built on individual motivation and ambition.

2. In Phase II **the portfolio** is introduced as the red thread in the process. After learning targets have been set, the portfolio is designed and filled; its content is assessed and

2 lentelė. **Mokymosi vertinimo procesas**
Table 2. **The process of 'Valuing Learning'**

ETAPAS PHASE	PAKOPA + KLAUSIMAS STEP + QUESTION	INDIVIDUALŪS VEIKSMAI ACTION INDIVIDUAL
I. Pasiren- gimas I. Pre-pa- ration	1. Išsiųmonimas <i>Kokie yra tobulinimosi poreikiai?</i>	Asmens pasirengimas mokymuisi visą gyvenimą Asmeninių mokymosi siekių aprašas Igytų gebėjimų analizė Being accessible to lifelong learning Inventory of personal learning wishes Start self-management of competences
	2. Tikslų numatymas <i>Kokie mokymosi tikslai keliami?</i> 2. Setting targets <i>Which learning targets are relevant?</i>	SWOT analizė Savo mokymosi tikslų formulavimas SWOT-analysis Formulate learning targets
II. Pripaži- nimas II. Reco- gnition	3. Asmeninio aprašo sudarymas <i>Kaip išsiaiškinti tam tikrų kompetencijų poreikių?</i> 3. Setting a personal profile <i>How to determine the need for competences?</i>	Asmeninio aprašo parengimas Pasiekimų aplanko (portfolio) struktūros pasirinkimas Writing personal profile Choosing a portfolio-format
	4. Retrospekytyva <i>Kaip aprašyti ir dokumentuoti ankstesnio mokymosi pasiekimus?</i> 4. Retrospection <i>How to describe and document learning outcomes/prior learning?</i>	Pasiekimų aplanko (portfolio) pildymas Konsultacijos, jeigu to reikia, aplanko sudarymo klausimais Filling in a portfolio If needed, portfolio-guidance
III. Verti- nimas ir iteisinimas III. Valu- ation & Validation	5. Standartų nustatymas <i>Koks standartas atitinka iškeltą tikslą?</i> 5. Standardsetting <i>What is the relevant standard related to the targets?</i>	Standarto pasirinkimas Savęs vertinimas Karjeros galimybių numatymas ir atranka Choosing a standard Self-assessment Inventory of career-opportunities
	6. Vertinimas <i>Kaip siekti vertinimo?</i> 6. Valuation <i>How to get valued?</i>	Pasiekimų aplanko vertinimas; konsultacijų pažymėjimų suteikimo ir karjeros galimybių klausimais gavimas Valuation of the portfolio; getting advice on certification- and careeropportunities
IV. Tobuli- nimasis IV. Deve- lopment	7. Iteisinimas <i>Kaip vyksta patvirtinimas?</i> 7. Validation <i>How to get validated?</i>	Pasinaudojimas konsultacijomis dėl pažymėjimų suteikimo ir dėl jų gavimo. Turning the certification-advice into proper certification
	8. Numatymas <i>Kaip sukurti asmeninio tobulejimo planą (ATP)?</i> 8. Prospection <i>How to set up a personal development plan (PDP)?</i>	ATP sudarymas pasinaudojant konsultacijų profesinės karjeros klausimais turiniu Mokymosi, kurį galima išmatuoti, sukūrimas Turning the careeradvice into a PDP Arranging learning-made-to-measure
V. Igyven- dinimas V. Imple- mentation	9. ATP įgyvendinimas <i>Mokymosi tikslų įgyvendinimas</i> 9. Implementing a PDP <i>Working on learning targets.</i>	ATP įgyvendinimas Execute PDP
	Struktūrinis įgyvendinimas ir įgalinimas <i>Kaip sekėsi? Jeigu gerai, kaip pritaikyti AMV elementą mokymosi visą gyvenimą strategijoje?</i> Structural implementation & empowerment <i>How did it go? If ok, how to embed VPL structural in a personal lifelong learning strategy?</i>	Proceso įvertinimas Pasiekimų aplanko priežiūra ir pildymas Evaluation of the process Maintaining portfolio-documentation

ir toliau išliks mokyklos ar kompanijos valdomu procesu, kuriame negalima efektyviai remtis asmens motyvacija ir ambicijomis.

2. II etape pristatomas **pasiekimų aplankas**, kuris tarsi vientisa gija susieja visą procesą. Numačius mokymosi tikslus, sudaromas ir užpildomas pasiekimų aplankas; įvertinamas jo turinys ir įtraukiami pasiūlymai galimos kvalifikacijos ir profesinės karjeros klausimais; pasiekimų aplankas papildomas išmatuojamais mokymosi pasiekimais, o jį baigiant numatoma naujo proceso su naujais mokymosi tikslais pradžia. Pasiekimų aplankas, viena vertus, yra individualaus mokymosi proceso pradžia ir/arba pabaiga. Kita vertus, bet kuri pabaiga yra naujo mokymosi proceso pradžia. Tai būtų galima pavadinti pasiekimų aplanko cikliniu procesu.

3. III etape ypač svarbus elementas yra **įsivertinimas**, nes be jo asmuo tik iš dalies gali būti asmeninio tobulėjimo planavimo proceso kūrėju.

Tokios rūšies įsivertinimui pasitelkiamas įvairios priemonės, pavyzdžiu, šveicariškoji CH-Q priemonė (CH-Q = *Schweizer Qualificationsbuch*; Schuur, et al, 2003). Tai integrali ankstesnio mokymosi vertinimo sistema. Ją sudaro nemažai įvairių paslaugų: pasiekimų aplankas, (savęs) vertinimas, karjeros planavimas, veiklos planavimas, kokybės kontrolė ir šias paslaugas atitinkančios mokymo programos.

Pagrindinis tokų priemonių naudojimo tikslas – asmeninis tobulėjimas ir profesinės karjeros planavimas, o tai sudaro asmens lankstumo bei mobilumo įsiliejant arba jau veikiant darbo rinkoje, sąlygas. Tokiomis priemonėmis sukuriama pridėtinė vertė, nes šios priemonės suaktyvina atsakomybę už individualios ir grupinės veiklos rezultatus šiai būdais:

- padeda pagrindą tiksliniam profesinės veiklos ir asmeninio profesinio tobulėjimo planavimui;
- skatina asmeninį tobulėjimą;
- suteikia pagalbą asmens suplanuoto mokymosi ir veiklos procese;

an advice is added on possible qualification- and career-opportunities; enriched by learning-made-to-measure and finally, the starting point of a new process in which new learning targets can be formulated. The portfolio, so to say, is on the one hand both the starting as well as the end point of the individual learning process. On the other hand any end point is again the starting point of a new learning process. This might be called a portfolio-loop.

3. In Phase III **Self-assessment** is the crucial element because without this a person can only partially become co-maker of his/her personal development.

There are different instruments available for this kind of self-assessment, for instance the Swiss CH-Q instruments (CH-Q = Schweizer Qualificationsbuch; Schuur, et al, 2003). It is an integral system for valuing prior learning. It consists of a broad package of services: portfolio, (self-) assessment, career-planning, action-planning, quality-control and accompanying training programmes.

In general tools like CH-Q aim at personal development or career-planning in training and profession and/or creating flexibility and mobility of the individual learner to and on the labour-market. They create added value by revitalising individual responsibility or co-makership by:

- providing the basis for a goal-directed development and career-planning,
- the stimulation of personal development,
- the support of self managed learning and acting,
- stimulating young and adults to document continuously their professional - and personal development.

4. **The role of the assessor** is vital for starting up personal development in any kind of form. Reliable assessment is the *matchmaker* between a portfolio, including a personal action plan, and the specific development steps advised by the assessor.

- skatina jaunimą ir suaugusiuosius nugalėti dokumentuoti savo asmeninio ir profesinio tobulėjimo faktus.

4. Kalbant apie asmeninio tobulėjimo proceso pradžią, nesvarbu kokia proceso forma pasirenkama, **leimiamą vaidmenį atlieka vertintojas**. Patikimas vertinimas yra tarsi pasiekimų aplanko (čia įeina ir asmeninis tobulėjimo planas) ir vertintojo pateiktų specifinių tobulėjimo veiksmų „piršlybos“. Bet kuriame mokymosi vertinimo modelyje vertinimas apima tris funkcijas: (1) apibūdina pasiekimų lygmenis reikalavimus, (2) patikimai išmatuoja pasiekimus, (3) suorganizuojant kainos atžvilgiu efektyvū vertinimą.

Šiame plačiame kontekste vertinimas yra sprendimas apie tikslingai pateiktus įrodymus; dėl to jis laikomas išmatavimo veiksmu. Vertinimui atliliki būtini du dalykai: įrodymai ir vertinimo skalė (Ecclestone, 1994). Įrodymai pateikiami kandidato pasiekimų aplankė (arba pademonstruojami). Standartas, kurio siekiama, tiesiogiai susijęs su specifiniais kandidato uždaviniais. Tai dar labiau įpareigoja vertintoją, kadangi jis, būdamas šios srities profesionalas, individualizuoto vertinimo ir įvertinimo metu turi būti labai lankstus siekdamas įgyvendinti keletą uždavinų. Be to, šis profesionalas turėtų gebeti naudoti dialogu paremtas vertinimo formas, o suteikti patarimai turėtų būti paskata tolimesniems asmeniniui tobulėjimo veiksmams.

Vertintojo vaidmuo priklauso nuo vertinimo uždavinių, kurie gali būti labai skirtiniai. Jeigu siekiama formalaus (pažymėjimus ar kitas privilegijas suteikiančio) tam tikrų akredituotų mokymo programų kompetencijų pripažinimo, tai šiame procese turi dalyvauti reikalavimus atitinkantys vertintojai iš šias akredituotas programas įgyvendinančių institucijų. Jeigu kompetencijų pripažinimo siekiama kompanijos ar institucijos lygmenyje arba dėl asmeninio noro, šiame procese institucijos, kurios išduoda tas kompetencijas patvirtinančius pažymėjimus, neprivalo dalyvauti. Tokiu

In any given model for Valuing Learning an assessment-policy has three functions: (1) raising levels of achievement, (2) measuring this achievement reliably and (3) organising the assessment cost-effectively.

Assessment in this broad context is the judgement of evidence submitted for a specific purpose; it is therefore an act of measurement. It requires two things: evidence and a standard scale. (Ecclestone, 1994). Evidence is provided with the portfolio (or showcase) of the candidate. The standard that will be met, depends on the specific objective of the candidate. This means that the role of the assessor is all the more crucial because this professional has to be very flexible in being able to meet the many objectives to give a custom-oriented validation and/or valuation. On top of that the professional should be able to use especially dialogue-based assessment forms. On the basis of the advice of such an assessor further steps for personal development will be set in motion.

The choice of a certain assessor role therefore largely depends on the objective of the assessment, which can vary greatly. Assessments for formal recognition of competences with certificates or exemptions for accredited training programmes demand the involvement of an assessor from an institution offering competence-based accreditation and adequate measures to guarantee the quality of the assessor. Assessments for accrediting competences at the company or institution level or merely to acquire insight into someone's competences do not require the involvement of an institution offering competence-based certification. In these cases, the assessor is also often a colleague, supervisor or the individual himself.

In order to guarantee good 'quality' of the assessor on the one hand and prevent a new qualitycontrol-bureaucracy on the other hand, it is recommended to formulate a 'quality-light' procedure for

atveju vertintojo funkciją dažnai atlieka kolega, vadovas arba pats vertinamasis.

Siekiant garantuoti tinkamą vertintojo pасirengimą ir užkirsti kelią naujiems biurokratinės kontrolės procesams, rekomenduojama parengti pripažinimo procedūrų „kokybės patikrinimo“ procedūrą. Kokybės patikrinimo procedūros privalumas yra tas, kad šis procesas yra ekonomiškas ir todėl prieinamas visiems kandidatams. Organizuoti kokybės patikrinimą reikėtų taip:

- kiekvienas vertintojas visų pirma pruošia savo asmeninių pasiekimų aplanką ir veiksmų planą; tik po to galima pretenduoti dalyvauti vertintojų mokymuose,
- turėtų būti profesionaliai sudarytas vertintojų kompetencijas ir profesionalumą patvirtinančių duomenų bankas,
- kas dvejus metus vykstanti vertintojų akreditacija turėtų užtikrinti jų kvalifikacijos atnaujinimą ir tobulinimą, atliekamo darbo kokybę; šią akreditaciją galėtų atliliki oficiali trišalė nacionalinė agentūra (valdžios įstaigos ir socialiniai partneriai),
- vertintojų veiklos kokybę lemia atitinkamas vertintojų standartai; šis standartas buvo kuriamas daugelio Europos Sąjungos finansuojamų projektų metu ir jau yra parengtas; trūksta tik bendros struktūros ir nuorodų, kaip naudoti nacionaliniame lygmenyje kiekvienoje ES šalyje.

5. Tinkamas **įvertinimas** ir **grįztamoji** informacija reikalinga tam, kad šis procesasaptų asmeninio elgesio dalimi.

IŠVADOS

Akivaizdu, kad norint sužinoti, kaip pripažinimo proceso taikymas veikia konkrečioje situacijoje, reikia atliliki išsamesnius tyrimus. Tinkami tokiai tyrimų klausimai būtų: kaip suaktyvinti visų mokymosi trikampio dalyvių veiksmus; kurios problemos ir ambicijos gali būti skaidrinamos; kas ir už kurią mokymosi

Validation-procedures. A further advantage of a 'quality-light' procedure is that it is highly cost-effective and therefore very accessible to candidates. Possibilities for organising 'quality-light' are:

- any assessor should first design and fill in his/her own portfolio and personal action-plan; only then they can be given entrance to assessor-trainings,
- a professional register for assessors should guarantee their competences and professionalism,
- every two-year a new accreditation for assessors should guarantee their professionalism by making sure they are updating and upgrading, and therefore maintaining their quality. This accreditation could be carried out by an official national agency, governed tripartite (authorities and social partners),
- quality of assessors implies being able to refer to a standard for assessors: this standard is developed in many EU-projects and already available; it only needs a European frame and national application.

5. Proper **evaluation** and **feedback** finally is necessary to structurally embed the process into personal behaviour.

CONCLUSIONS

It's evident that more research is needed to make clear how the practical use of Validation is developing. Relevant questions are: how to activate the learning triangle by stimulating all actors? which problems and which ambitions can be made transparent? who is responsible for which step in the process of Valuing Learning? which learning-demand is relevant and with which intended learning outcome? how does lifelong learning refer to the general framework that authorities and social partners are maintaining? which changes are necessary to create a flexible learning based

vertinimo proceso pakopą atsako; kokie mokymosi poreikiai ir juos atitinkantys mokymosi rezultatai yra tinkami; kaip mokymosi visą gyvenimą strategija susijusi su socialinių partnerių ir valdžios kartu numatyta struktūra; ką reikia pakeisti norint sukurti lankscias, mokymosi vertinimo principu pagrįstas mokymosi sąlygas; be to, ar už savo veiklą atsakantis besimokantis asmuo – naujas mokymosi sferos veikiantysis asmuo – yra pagrindinis naujos kompetencijomis pagrįstas ir į rezultatus orientuotas mokymosi paradigmos astovas.

Leškant atsakymų į šiuos klausimus reikia:

- Sudaryti sąlygas kiekvienam besimokančiajam naudojantis savo pasiekimų aplankuapti bendro proceso dalininku.

- Susieti šias pozicijas su aiškiai darbdavių išsakytu poreikiu tobulinti tam tikrus gebėjimus.

- Pagrindinį dėmesį skirti mokymosi pasiekimams, o ne įdėtomis pastangoms.

- Visas pripažinimo procesas turi būti pagrįstas pasiekimų aplanko panaudojimu, t. y. svarbiausias dėmesys turi būti skiriamas akreditacijos ir vystymo procesams.

- Kompetencijų sistemos (diplomų standartai bei kompetencijų valdymas) tarpusavyje turi būti susijusios, kad asmuo galėtų rinktis kur, kaip ir dėl kurios priežasties jam reikia praturtinti savo pasiekimų aplanką.

- Mokymosi visą gyvenimą tikslas turi būti susietas su mokymosi trikampio skatinimu: asmuo (pasiekimų aplanko kūrimas), organizacija (i kompetencijas orientuotas žmogiškųjų išteklių valdymas) ir švietimas (paramatuojamas mokymasis).

Gavus atsakymus į šiuos klausimus, galima susidaryti aiškesnį vaizdą apie keturių mokymosi visą gyvenimą aktyvinimo modelių naudą:

- Mokymosi vertinimas kaip švietimo modelis tam tikrai kvalifikacijai igyti.

- Mokymosi vertinimas, kaip tobulėjimo modelis, leidžiantis išsiaiškinti organizacijos mokymosi poreikius bei atskleisti asmens mokymosi potencialą.

on Valuing Learning as a guiding principle? and – above all - is the self-steering learning individual as a new actor in the learning arena the main exponent of the new learning paradigm that is competence-based and learningoutcome-oriented?

In answering these questions the general focus should be on:

- Put the individual learner with her/his portfolio in the position of co-makership,

- Connect this co-makership with the demand articulation of the employer for competence-development,

- Focus on learning outcomes instead of learning-input,

- The total validation-process is portfolio-based; i.e. focused on accreditation development,

- Competence-systems (diploma-standards & competence-management) must be linked in order for the individual to take a pick where, how and why to enrich one's portfolio,

- Lifelong learning is about stimulating the learning triangle: individual (portfolio-build up), organisation (competence-based Human Resource Management) and education (learning-made-to-measure).

The answers can give a more transparent image of the usefulness of the four models for activating lifelong learning:

- Valuing Learning as an educational model for initiating a particular qualification;

- Valuing Learning as an upgrade model for determining an organisation's educational and training needs and the individual's learning potential;

- Valuing Learning as a HRD model for matching employees' competences to organisational aims;

- Valuing Learning as a lifelong learning model for supporting personal development.

More knowledge in the actual use of validation is needed in order to adapt, develop or

- Mokymosi vertinimas, kaip žmogiškųjų išteklių plėtros modelis, leidžiantis susieti darbuotojų kompetencijas su organizacijos tikslais.

- Mokymosi vertinimas, kaip mokymosi visą gyvenimą modelis, skatinantis asmeninį tobulėjimą.

Siekiant geriau pritaikyti, tobulinti ir susitinkanti pripažinimo tarnybą veiklą, reikia daugiau žinių apie faktinį pripažinimo sistemų panaudojimą; ypač tais atvejais, kai akivaizdu, kad pripažinimo procesas apima visus mokymosi visą gyvenimą strategijos dalininkus! Arčiausiai tikslai būtų:

- didinti besimokančio asmens informuotumą, siūlant jam/jai kursus apie savo kompetencijų valdymą ir pasiekimų aplanko kūrimą;

- padėti organizacijoms tiksliai įvardyti tam tikrų kompetencijų poreikį ir pasinaudoti šia informacija aktyvinant kompetencijų valdymo procesą;

- susieti įvardytą kompetencijų poreikį darbo rinkoje su jau esama švietimo sektoriaus pasiūla;

- paruošti ir siūlyti naujus išmatuojamo vystymo planus, kurie labiau atitinką poreikius, diktuojamus vienoje iš modelių perspektyvų.

Apibendrinant tai, kas pasakyta, galima teigti, kad įsipareigojimai yra pagrindinė mokymosi vertinimo prielaida, galinti pakeisti formaliosios mokymosi sistemos „vaizdą“. Įsipareigojimai reiškia, kad kiekvienas proceso dalyvis bet kuriame mokymosi vertinimo modelyje prisiima ir savo atsakomybės dalį. Švietimo sektoriui, kurio veikla labiau pagrįsta pasiūla nei paklausa, tai nebus labai lengvas procesas. Kompetencijomis pagrįstas mokymasis ir mokymosi vertinimas leis ir vėl pajusti mokymosi džiaugsmą, nepaisant to, kokioje aplinkoje – formalioje ar neformalioje – jis vyksta. Dėl to didėja besimokančiųjų motyvacija. Šiuo atveju taip pat suaktyvinama bei insipiruojama mokytojų ir mokyklų veikla. Taigi galima teigti, kad mokymasis yra ne tik galimybės įsidarbinti garantas, bet ir malonumas!

strengthen the necessary validation-services; for, so much is clear now, validation connects all stakeholders in lifelong learning strategies! Short-terms goals are:

- Stimulating the awareness of the learning individual by offering courses in self-management of competences & portfolio-build up,

- Helping organizations to articulate their need for competences and embed this need in pro-active competence-management,

- Making a match between the already articulated demand for competences on the labour market and the already developed supply of competences in education/training,

- Preparing the development of new supply of learning-made-to-measure in order to make better matches with the learning-demand deriving from one of the perspectives of the models.

To conclude, commitment is the most essential precondition for making use of Valuing Learning and thereby changing the 'looks' of the formal learning system. Commitment means that all parties involved will take up their own responsibility in any given model of Valuing Learning. For the education sector, this will not be very easy since learning is traditionally more supply-oriented than demand-oriented. Competence-based learning and Valuing Learning will however make learning more a matter of fun again, since learning will be made more to measure, combining formal and non-formal learning irrespective of the learning environment. The motivation of the learners is therefore higher. For teachers and schools, this will then also be very stimulating and inspiring. In this sense one could state that learning will not only be a matter of employability but also of enjoyability!

LITERATŪRA / REFERENCES

Duvekot R. C., G. Scanlon A. Charraud, K. Schuur, D. Coughlan, T. Nilsen-Mohn, J. Paulusse & R. Klarus (eds.) (2007). *Managing European diversity in lifelong learning. The many perspectives of the Valuation of Prior Learning in the European workplace*. Nijmegen/Vught/Amsterdam, HAN/EC-VPL/HvA.

Duvekot R.C. (2006). *Rozen voor het oprapen. Over beroepsvermogen, EVC en persoonlijke ontwikkeling*. Openbare les, uitgesproken op 15 november 2006. Amsterdam, HvA Publicaties.

Ecclestone K. (1994). *Understanding assessment*. Leicester, NIACE.

EU Knowledge system for lifelong learning. Interetinis adresas: www.cedefop.europa.eu

Feenstra P. B., R. Van Raai & R. C. Duvekot (2003). *EVC at a glance. EVC-development in the Netherlands*. Houten, Kenniscentrum EVC.

Loopbaantraject Bouw (2006). *Het loopbaantraject bouw en infra. Kansen bieden, mogelijkheden benutten!* Brochure van de sector.

Schuur C. C. M., Feenstra P. B. & Duvekot R. C. (2003). *EVC in Europa. Europese leerpunten voor EVC-benutting in Nederland*. Houten, Kenniscentrum EVC

SER (2002). *Het nieuwe leren. Advies over een leven lang leren in de kenniseconomie*. Den Haag, Sociaal-Economische Raad.

Ver-kennen van competenties (2005). ESF-Equal NL-2004/EQE/0035. Den Haag, Ministerie van Defensie.

VPL2-case studies nr. NL012-2006, Leonardo-project “Managing European diversity in lifelong learning”. NL/05/C/F/TH-81802.

Werkgroep EVC (2000). *The glass is half filled !* Den Haag, Ministry of Economic Affairs.

*Iteikta 2008 m. birželio mėn.
Delivered 2008 June*

RUUD DUVEKOT

Mokslini interesų kryptys: mokymosi vertinimas, mokymasis visą gyvenimą, mokymosi sistemų naujovės.

Research interests: valuing learning, lifelong learning, innovations of education systems.

INHOLLAND universitetas
Edukologijos mokykla
Laan van kronenburg 7a
1183AS AMSTELVEEN, The Netherlands
Ruud.Duvekot@INHOLLAND.nl